

## **1. Преценете доколко иновативно е лидерството във вашата организация?**

Лидерско поведение е ключов фактор, който влияе върху организационната креативност творчеството и иновации. Доколко лидерското поведение води до иновативни промени и подобрения е труден въпрос. В организацията могат да се диференцират две стратегии на лидерство:

- креативно ментално възображение, което се проявява в дилеми, свързани с творческото поведение; и

- творчески вътрешен диалог и обратна връзка, която подобрява способността на индивида да постигне желаните цели.

Иновативното лидерство на работното място – разпознаване на проблемите, генериране на нови идеи и решения, насърчаване и изграждане на група от поддръжници и производство на продуктивни приложими модели - е сложен процес, който често води до трудности, препятствия и чувство на неудовлетвореност. Доколкото степента на иновативно лидерството се идентифицира в организацията, то води до изискващи ситуации, в които са необходими значителни усилия, за да завършат всички етапи на иновационния процес, но също така лидера се среща и със съпротива на своите усилия и действия. Това е така, защото служителите/хората са склонни да поддържат стабилността и да се противопоставят на несигурността, която кореспондира на промените, които иновационния процес има за резултат.

Лидерството в организацията е процес, чрез който служителите се мотивират в постигане на желаните резултати и цели. Но на въпроса дали е иновативно лидерство в организацията, лидерството не винаги води до иновативно поведение на подчинените, независимо тяхната мотивация и иновативността на организацията като цяло. Това може да се дължи на липсата на самонавигация на отделния служител, ключов елемент в концепцията за лидерството. Служителите, които притежават добри качества за лидерство знаят как да постигнат високо ниво на самоконтрол и мотивация.

В допълнение в организацията може да се твърди, че е налице иновативно лидерството, тъй като се подобрява ефикасността и представянето на отделните служители. Ефикасността и представянето не се отнася до получаване или възприемане от отделния служител, че притежава повече умения, а до самоувереност, самочувствие в техните сили и способности за справяне с работата и различни задачи.

Успехът на иновативните идеи в организацията се базира на индивидите, които неофициално представят дадена идея с убеждане, настоятелност и енергичност и да рискуват своето място и репутация с оглед осигуряване на реализирането на иновацията.

## **2. Кои негови аспекти го правят иновативно или анти-иновативно?**

Лидерството оказва директно влияние върху организационния климат. Лидерското поведение е доказано, че влияе на климата за иновации в рамките на организацията<sup>1</sup>. Това, което лидерите могат да правят за поддържане на иновативността в организацията е да изгражда една среда, която насърчава доверието и уважение, и освобождава творческия дух на всички. Също така високото ниво на взаимодействие между ръководители и подчинени, създава среда за иновации. Рефлексивността на изпълнителните директори е мощен предатор на формирането на организационна среда. Лидерският стил е от съществено значение за иновативността на организацията. Ръководство променливи и творчески скали климата. Представянето на визия и предоставяне на индивидуална подкрепа на всеки един служител са две страни на трансформацията в лидерство, които са тясно свързани с формиране на климат за иновации.

Поведението на лидера е от решаващо значение за създаването и поддържането среда, в която служителите са мотивирани и се насърчават иновации:

- насърчава любопитството – иновативното лидерство насърчават служителите да разширят разбирането на вътрешните и външни заинтересовани страни: кои са те, как те са взаимно обвързани и уникалните контексти, в които всеки оперира.
- Предизвикателства актуални перспективи – иновативните лидери помагат на служителите да видят проблемите и възможности по различен начин и предвиждат алтернативните възможности.
- Създаване на свобода – иновативните лидери дават възможност на експериментиране, поемане на риск, учене от грешките и оценяване на усилия за постигане на съвършенство.

---

<sup>1</sup> MUMFORD, M. D., SCOTT, G. M., GADDIS, B., & STRANGE, J. M. (2002). Leading creative people, Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 705–750.